

## Rond(d)e Tafel: Jaaractieplan | Syntra, Mechelen | 15 september 2016

### Inleiding

Na een eerste Rond(d)e tafel met als thema 'installatie van het nieuwe Comité PBW' kwamen we bij Prebes Antwerpen bij een nieuw onderwerp, namelijk het jaarlijks actieplan (kortweg JAP). Net zoals bij het Comité PBW, lijkt dit een gekend sujet. Toch bleek ook weer uit dit reflectiemoment dat niet iedereen het op dezelfde manier aanpakt en vooral: dat dit ook niet moet, zolang de basisvereisten uit de wetgeving worden opgenomen. Reden te meer om deze keer eens bij Syntra in Mechelen te verzamelen rond de tafel.

Hieronder geven we graag een korte bloemlezing van de zaken die we hebben besproken na een broodjesmaaltijd.

### Nuttige tips



- Het JAP is een afgeleide van het Globaal Preventieplan (GPP). Dit GPP is gebaseerd op de 7 welzijnsdomeinen. Volgens de wetgeving dient het te worden opgesteld door de werkgever, maar in de praktijk blijkt het vaak de preventieadviseur van de interne dienst te zijn die samen met de externe dienst bekijkt wat de mogelijkheden zijn. Ook het Comité PBW heeft hier zijn inbreng.
- Wat niet altijd geweten is, is dat het KB Gezondheidstoezicht vereist dat aan elk JAP het volgende wordt toegevoegd:

- o een lijst van functies met gezondheidstoezicht
- o naamlijst van werknemers onderworpen aan gezondheidstoezicht

Deze zijn te verkrijgen via de externe dienst. Tijdens het reflectiemoment werd echter duidelijk dat dit voor velen onbekend was. Ook wordt het nut van deze lijsten in vraag gesteld.

- Het JAP moet niet altijd op 1 januari starten. Voor scholen kan dit bijvoorbeeld starten op 1 september.
- Wel moet het JAP minstens twee maand voor de aanvang voorgelegd worden bij het Comité PBW. Een officiële handtekening van het Comité PBW is niet verplicht. Het JAP is immers een dynamisch document, waardoor er in de loop van het werkjaar verschillende bijgewerkte versies kunnen ontstaan.

## Inhoud

Er is wat gediscussieerd over de inhoud van het JAP. We waren het eens dat het JAP dient om het preventieniveau te verhogen. Zaken als verplichte jaarlijkse keuringen dienen dan ook volgens de meerderheid niet meteen opgenomen te worden. Ook het invoegen van 'uitvoeren van opleidingen' lijkt bij de haren gegrepen. Hier kan beter geopteerd worden voor 'uitwerken realisatie opleidingsplan'.

In het JAP moeten ook de noodzakelijke middelen gedefinieerd te worden. Vooral de financiële middelen blijken moeilijk te kwantificeren. Er zijn preventieadviseurs die bijvoorbeeld offertes opvragen om deze toe te voegen aan het JAP. Een goede tip die werd gegeven was het kaderen van een preventiedoelstelling in een groter geheel: "de bedrijfskeuken aanpassen" geeft naar directie een meer overtuigend beeld dan "brandblussers plaatsen in de keuken". Dit betreft logischerwijze ook meerdere personen in de firma, in dit geval de verantwoordelijken voor de renovatie van de keuken. En hiermee wordt dan ook de doelstelling beter bereikt, namelijk het continu verbeteren van de veiligheid.

Bij elke doelstelling moet in het JAP een datum geformuleerd worden waarop de doelstelling geïmplementeerd zou moeten zijn. Als preventieadviseurs onder elkaar weten we dat dit door verschillende interne en externe factoren niet altijd mogelijk is. Er wordt een tip gegeven om 'eerste streefdatum' te plaatsen, in plaats van 'einddatum'. Dit geeft ons als preventieadviseur wat meer ademruimte.

## Ideetjes

Doorheen de sessie bleek dat er enkele preventieadviseurs aanwezig waren met een zeer ontwikkeld GPP en JAP. Zo wordt in de ene firma het JAP geïntegreerd met de kwaliteit, waardoor de doelstellingen steeds SMART geformuleerd zijn en gelijkwaardig worden opgevolgd. De andere firma werkt met kleuren per doelstelling, waarbij 'rood' staat voor onafgewerkt, 'groen' voor afgewerkt en uiteindelijk 'blauw' voor geïmplementeerd. Deze kleuren geven de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en het Comité PBW een duidelijk beeld over wat de status is het JAP van dit jaar.

Kortom, het was weer een korte sessie maar één met meerdere waardevolle ideeën die we zeker kunnen meenemen bij de verdere ontwikkeling van ons preventiebeleid. Op naar een volgende rond(d)e tafel!